

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN KARAKTERISTIK INDIVIDUAL

Eddy M. Sutanto

Program Manajemen Bisnis – Universitas Kristen Petra

esutanto@petra.ac.id

Athalia Ratna

Program Manajemen Bisnis – Universitas Kristen Petra

athalia.ratna@petra.ac.id

Abstract: This study aims to examine the effect of organizational commitment on employee performance based on individual characteristics, which include gender, age, marital status, and work experience. *Population of the research is all employees of production division. All employees are used as the respondents. Results show that organizational commitment influences employee performance. Individual characteristic causes the differences in employee performance is marital status, while gender, age, and work experience do not cause differences in organizational commitment.*

Keywords: *Organizational Commitment, Performance, Individual Characteristics.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan berdasarkan karakteristik individu, yang meliputi jenis kelamin, usia, status perkawinan, dan pengalaman kerja. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di bagian produksi. Semua karyawan menjadi responden penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik individual yang menyebabkan perbedaan pada kinerja karyawan adalah status perkawinan, sementara jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja tidak menyebabkan perbedaan pada komitmen organisasional.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Kinerja, Karakteristik Individu

Pendahuluan

Kinerja karyawan mendapatkan perhatian besar dari perusahaan, karena kinerja karyawan akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Kinerja yang dimiliki oleh karyawan tidak lepas dari adanya komitmen yang dimiliki oleh karyawan. Komitmen organisasional diartikan sebagai keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan

keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional juga didefinisikan oleh Allen dan Mayer sebagai bentuk kecintaan karyawan terhadap tempat kerjanya (Sutanto, 1999). Komitmen organisasional merupakan aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan karena mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai komitmen organisasional yang tinggi akan menganggap bahwa tujuan pribadi dan tujuan perusahaan merupakan hal pribadi, sehingga perlu untuk diperjuangkan (Ivancevich, et al. 2011:154). Karyawan yang memiliki komitmen akan berupaya sebaik mungkin demi tercapainya tujuan perusahaan sehingga berdampak pada hasil kerja yang baik secara kualitas ataupun kuantitas.

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Porter, et al. (dalam Tobing, 2009) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif individu terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu, yang dicirikan oleh tiga faktor psikologis: (1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (2) Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi dan (3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasional mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, lebih dari sekedar loyalitas, karena komitmen organisasional menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan atau organisasi secara aktif (Yuwono, dkk. 2006).

Komitmen organisasional berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Komitmen organisasional dapat ditinjau berdasarkan karakteristik individual setiap karyawan. Karakteristik individual ini meliputi jenis kelamin, usia, status perkawinan, dan pengalaman kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Stephen L. Fink (dalam Sutanto, 1999) menunjukkan bahwa komitmen untuk bekerja, komitmen terhadap rekan kerja dan komitmen organisasional mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan. Ketika ketiga komitmen itu mempunyai nilai yang tinggi, kinerja karyawan juga mempunyai nilai yang tinggi.

Terdapat berbagai aspek-aspek dalam komitmen organisasional. Allen and Meyer mengajukan tiga bentuk komitmen organisasional (Tobing, 2009), yaitu:

1. Komitmen Afektif, yaitu: keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.
2. Komitmen Kontinuan, yaitu: komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.
3. Komitmen Normatif, yaitu: keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individual yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Karakteristik individual adalah karakteristik perseorangan yang diperoleh secara mudah dan objektif dari arsip pribadi seseorang, seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan dan pengalaman kerja.

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja). Menurut Gibson terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku, yaitu (dalam Sambas, 2008):

1. Variabel individu, yang meliputi kemampuan dan keterampilan, fisik maupun mental, latar belakang, pengalaman dan demografi, umur dan jenis kelamin, asal usul dan sebagainya. Kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu, sedangkan demografi mempunyai hubungan tidak langsung pada perilaku dan kinerja.

2. Variabel organisasi, yakni sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.
3. Variabel psikologis, yakni persepsi, sikap, kepribadian, belajar, kepuasan kerja dan motivasi. Persepsi, sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur serta kesempatan tentang pengertiannya sukar dicapai, karena setiap individu masuk dan bergabung ke dalam suatu organisasi kerja pada usia, etnis, latar belakang, budaya dan keterampilan yang berbeda satu sama lainnya.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah menganalisa: (1) pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan; (2) pengaruh komitmen organisasional karyawan terhadap karakteristik individual; dan (3) pengaruh karakteristik individual terhadap kinerja karyawan berdasarkan indikator jenis kelamin, usia, status perkawinan, dan pengalaman kerja.

Berdasarkan kajian teoritis yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: (1) Komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan; (2) Terdapat perbedaan komitmen organisasional karyawan berdasarkan karakteristik individual yang meliputi jenis kelamin, usia, status perkawinan, dan pengalaman kerja; (3) Terdapat perbedaan kinerja karyawan berdasarkan karakteristik individual yang meliputi jenis kelamin, usia, status perkawinan, dan pengalaman kerja.

Metodologi

Dalam penelitian ini variabel yang diteliti terdiri atas komitmen organisasional (X), karakteristik individual (Z) dan kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada bagian produksi di PT. Bintang Abadi Puri Perkasa. Jumlah seluruh karyawan bagian produksi yang ada di PT. Bintang Abadi Puri Perkasa adalah sebanyak 45 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh, yaitu menjadikan semua anggota populasi menjadi sampel penelitian.

Sebelum angket penelitian digunakan, angket penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan uji kesahihan dan uji keterandalan. Uji kesahihan dilakukan dengan melihat nilai *corrected item total correlation*. *Corrected item total correlation* sendiri adalah korelasi antara item bersangkutan dengan

seluruh item sisa lainnya, apabila nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari 2, maka pertanyaan tersebut dapat dikatakan sah (Kuncoro, 2009:75). Uji keterandalan dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* (α). Jika koefisien *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0,6, maka instrumen dikatakan handal.

Dalam penelitian ini, analisis digunakan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional karyawan terhadap kinerja karyawan. Rumus untuk persamaan regresi linier sederhana yang diharapkan adalah:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta

b₁ = koefisien regresi

X = Komitmen organisasional

E = Error

Di samping itu, analisis *One Way Anova* digunakan untuk melihat ada tidaknya perbedaan komitmen organisasional karyawan dan juga kinerja karyawan apabila dilihat dari aspek jenis kelamin, usia, status perkawinan, dan pengalaman kerja.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Angket penelitian yang digunakan sebagai alat pengumpul data perlu diuji validitas terlebih dahulu untuk memastikan bahwa data yang terkumpul valid atau mampu mengukur dengan tepat variabel yang diukur. Pengujian validitas ini menyatakan bahwa nilai yang ada pada variabel komitmen organisasional dan kinerja karyawan menghasilkan atau menunjukkan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,200 dengan data yang diperoleh dari angket penelitian yang telah diisi oleh responden, dilihat dari segi validitas dinilai baik.

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan menunjukkan hasil yang relatif konsisten dalam pengukurannya.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel yang diamati adalah handal karena memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar daripada 0,600.

Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional

Deskripsi hasil pengisian angket penelitian yang dilakukan oleh responden penelitian terkait dengan komitmen organisasional dapat dilihat dalam Tabel 1. Tabel 1 menunjukkan nilai rata-rata (*mean*) untuk masing-masing indikator komitmen organisasional serta nilai standar deviasinya. Terdapat delapan indikator yang menyusun variabel komitmen organisasional. Indikator yang mempunyai nilai rata-rata paling tinggi adalah indikator “Anda ingin terus menjadi bagian dari perusahaan”, yaitu sebesar 4,2. Indikator ini menjadi indikator dengan nilai paling tinggi disebabkan karena pada saat ini untuk mencari pekerjaan tidaklah mudah, sehingga kebanyakan orang yang telah memiliki pekerjaan akan berusaha untuk bertahan dalam pekerjaannya sekarang. Indikator dengan nilai rata-rata paling rendah adalah “Anda mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dengan senang hati” dengan nilai 3,6667. Indikator ini mempunyai nilai yang paling rendah karena sering kali karyawan di dalam sebuah perusahaan melakukan peraturan yang ada tidak dengan senang hati, akan tetapi dengan hati terpaksa. Meskipun demikian aturan tersebut tetap harus dilaksanakan oleh karyawan karena pihak perusahaan biasanya akan memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak melaksanakan peraturan yang ada di perusahaan.

Tabel 1: Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional

Indikator	Mean	Std. Deviation
Anda menerima semua peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan.	4,1333	0,69413
Anda mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dengan senang hati.	3,6667	0,82572
Anda melaksanakan setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan/ atasan dengan senang hati.	3,8889	0,68165
Dimensi Kerelaan dan Kepatuhan	3,8963	0,733833
Anda merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan.	4,0444	0,76739
Anda ingin terus menjadi bagian dari perusahaan.	4,2000	0,72614
Anda tidak ingin keluar/ mengundurkan diri dari perusahaan.	4,1778	0,53466
Dimensi Identifikasi	4,1407	0,676063

Indikator	Mean	Std. Deviation
Anda merasa bahwa nilai-nilai yang berlaku di perusahaan (seperti kejujuran, kepedulian, produktivitas, profesionalisme, inovatif, dan rasa memiliki) sesuai dengan yang anda yakini.	4,1556	0,52030
Anda merasa nyaman dengan nilai-nilai (seperti kejujuran, kepedulian, produktivitas, profesionalisme, inovatif, dan rasa memiliki) yang berlaku di perusahaan.	4,1111	0,61134
Dimensi Internalisasi	4,1333	0,56582
Komitmen Organisasional	4,0498	0,44987

Sumber: Data primer, diolah

Apabila dilihat dari dimensi yang menjadi penyusun komitmen organisasional, dimensi identifikasi adalah dimensi yang mempunyai nilai paling tinggi. Dimensi identifikasi adalah sebuah kondisi yang mana individu menerima pengaruh untuk mempertahankan suatu kepuasan yang berhubungan dengan identifikasi diri serta rasa bangga memiliki organisasi (Yuwono, dkk. 2006). Saat ini untuk mencari pekerjaan baru setelah keluar dari perusahaan cukup sulit, sehingga banyak karyawan yang sudah bekerja dalam sebuah perusahaan berusaha mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan tersebut. Hal inilah yang menjadikan dimensi identifikasi ini menjadi dimensi yang paling tinggi nilainya dibandingkan dengan dua dimensi yang lain.

Dimensi yang nilainya paling rendah adalah dimensi kerelaan dan kepatuhan. Dimensi kerelaan dan kepatuhan adalah kondisi yang mana individu bersedia menerima pengaruh dari orang lain dan patuh terhadap setiap tugas atau perintah yang diberikan padanya (Yuwono, dkk. 2006). Dimensi ini mempunyai nilai yang paling rendah karena banyak karyawan yang sebenarnya terpaksa bertahan di dalam sebuah perusahaan karena adanya tuntutan kebutuhan. Kebutuhan tersebut akan dapat terpenuhi apabila karyawan tersebut tetap bertahan di perusahaan, bekerja dan mendapatkan gaji dari perusahaan. Banyak karyawan yang terpaksa bertahan di perusahaan meskipun karyawan tersebut tidak menerima sepenuhnya peraturan yang ada di perusahaan dan tidak melakukan perintah dari perusahaan ataupun atasan dengan senang hati.

Nilai rata-rata komitmen organisasional sebesar 4,0498. Nilai ini berada dalam rentang 3,668 – 5,000, sehingga dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan komitmen organisasional karyawan adalah tinggi. Sesuai dengan pendapat Robbins and Judge (2008:124) yang mengatakan bahwa komitmen organisasional adalah keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut, maka dapat dikatakan bahwa keberpihakan karyawan PT. Bintang Abadi Puri Perkasa terhadap tujuan perusahaan dan keinginan karyawan untuk mempertahankan statusnya sebagai karyawan adalah tinggi. Komitmen organisasional karyawan termasuk dalam kategori tinggi karena karyawan mempunyai kemauan untuk tetap bertahan di perusahaan yang disebabkan karena dorongan kebutuhan yang harus dipenuhi dari gaji hasil bekerja di perusahaan.

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 2 di bawah ini menunjukkan nilai rata-rata (*mean*) untuk masing-masing indikator kinerja karyawan serta nilai standar deviasinya. Terdapat delapan indikator yang menyusun variabel kinerja karyawan. Indikator yang mempunyai nilai rata paling tinggi adalah indikator “Karyawan adalah orang yang kreatif” dengan nilai 3,9333. Indikator ini menjadi indikator dengan nilai paling tinggi disebabkan karena dalam bekerja aspek kreativitas karyawan sangat diutamakan di perusahaan. Pihak manajemen selalu memberikan motivasi kepada karyawan untuk kreatif sehingga pekerjaan-pekerjaan yang sulit akan terasa mudah dengan adanya kreativitas tersebut.

Tabel 2 : Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Mean	Std. Deviation
Karyawan mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas	3,8222	0,77720
Karyawan adalah orang yang jujur	3,7556	0,64511
Karyawan adalah orang yang kreatif	3,9333	0,65366
Dimensi karakteristik personal	3,8370	0,69199
Karyawan melaksanakan setiap tugas yang diberikan dengan baik	3,9111	0,51444
Karyawan patuh terhadap perintah atasan	3,6889	0,73306

Indikator	Mean	Std. Deviation
Karyawan merawat perlengkapan/ mesin yang digunakan dengan baik	3,8222	0,53466
Dimensi perilaku	3,8074	0,59405
Jumlah produk yang dihasilkan karyawan sesuai dengan ketentuan	3,8667	0,69413
Mutu produk yang dihasilkan karyawan sesuai dengan ketentuan	3,7778	0,63564
Dimensi hasil	3,8222	0,66488
Kinerja	3,8244	0,53292

Sumber: Data primer, diolah

Indikator kinerja karyawan yang dinilai mempunyai nilai paling rendah adalah “Karyawan patuh terhadap perintah atasan” dengan nilai 3,6889. Indikator ini mempunyai nilai paling rendah disebabkan karena ada beberapa karyawan yang dinilai kurang patuh terhadap perintah atasan. Ketika atasan memberikan perintah terkadang perintah tersebut tidak segera dilakukan, atau terkadang karyawan tidak melaksanakan perintah yang diberikan sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan.

Kinerja karyawan terdiri dari tiga dimensi, yaitu dimensi karakteristik personal, dimensi perilaku, dan dimensi hasil. Nilai dari ketiga dimensi ini selisihnya hanya sedikit. Dimensi yang paling tinggi nilainya yaitu dimensi karakteristik personal dengan nilai *mean* 3,8370, sementara dimensi yang paling rendah adalah dimensi perilaku dengan nilai *mean* 3,8074.

Nilai rata-rata kinerja karyawan sebesar 3,8244. Nilai ini berada dalam rentang 3,668 – 5,000, sehingga dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan kinerja karyawan adalah tinggi. Meskipun nilai karyawan ini tinggi, akan tetapi berada pada posisi di dekat nilai batas bawah, yaitu 3,668. Tingginya kinerja karyawan ini adalah tinggi yang belum maksimal karena masih jauh dari nilai kinerja tertinggi, yaitu 5. Simamora (2006:178) mengatakan bahwa kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Proses produksi yang dilakukan pada PT. Bintang Abadi Puri Perkasa merupakan jenis pekerjaan yang mudah untuk dilakukan, terutama untuk karyawan-karyawan yang telah berpengalaman sehingga persyaratan pekerjaan tersebut tergolong mudah. Mudahnya persyaratan kerja ini menjadikan karyawan mudah untuk memenuhi persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan.

Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah: “Komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Abadi Puri Perkasa”. Pembuktian hipotesis penelitian dilakukan menggunakan uji t yang dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3: Hasil Uji t

Variabel	Koefisien	t test	Signifikansi
Konstan	0,872	1,504	0,140
Komitmen organisasional	0,729	5,119	0,000

Sumber: Data primer, diolah

Uji t digunakan untuk menjawab hipotesis, yaitu apakah komitmen organisasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketentuan yang digunakan untuk menjawab hipotesis ini adalah:

1. Jika nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil pengolahan dari SPSS lebih besar dari pada *level of significance* (α) 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (menunjukkan komitmen organisasional tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Abadi Puri Perkasa).
2. Jika nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil pengolahan dari SPSS lebih kecil dari pada *level of significance* (α) 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (menunjukkan komitmen organisasional memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Abadi Puri Perkasa).

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikansi komitmen organisasional adalah sebesar 0,000 ($< 0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti.

Berdasarkan nilai koefisien yang ada, dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 0,872 + 0,729 X$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X = Komitmen organisasional

Dilihat dari persamaan regresi yang ada, maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan karena koefisien regresi variabel komitmen organisasional adalah positif. Kondisi ini berarti bahwa kenaikan pada komitmen organisasional

karyawan perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Nilai konstan pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,872. Nilai ini menunjukkan bahwa ketika tidak ada variabel komitmen organisasional, maka nilai kinerja karyawan menunjukkan nilai positif sebesar 0,872. Nilai koefisien variabel komitmen organisasional adalah 0,792. Nilai ini menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan nilai komitmen organisasional sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan nilai kinerja karyawan sebesar 0,729.

Besarnya pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R square*) yang dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4 : Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,615 ^a	0,379	0,364	0,42494

Sumber: Data primer, diolah

Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,379, yang berarti bahwa pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 37,9 %, sementara itu sisanya, yaitu 62,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Rangkuman hasil uji hipotesis dirangkum dalam Tabel 5.

Tabel 5 : Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	Signifikansi	Keterangan
H1	Komitmen organisasional berpengaruh terhadap Kinerja karyawan	0,000	Hipotesis diterima
	Jenis kelamin berpengaruh terhadap Komitmen organisasional	0,987	Hipotesis ditolak
	Usia berpengaruh terhadap Komitmen organisasional	0,02	Hipotesis diterima
H2	Status perkawinan berpengaruh terhadap Komitmen organisasional	0,010	Hipotesis diterima
	Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasional	0,176	Hipotesis ditolak
	Jenis kelamin berpengaruh terhadap Kinerja karyawan	0,762	Hipotesis ditolak
	Usia berpengaruh terhadap Kinerja karyawan	0,153	Hipotesis ditolak
H3	Status perkawinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan	0,005	Hipotesis diterima
	Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan	0,320	Hipotesis ditolak

Sumber: Data primer, diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dirangkum dalam tabel tersaji di atas, dapat kita lihat rangkuman hasil pengujian hipotesis penelitian yang disajikan pada Tabel 5. Data dalam Tabel 5 menjelaskan tentang pembuktian hipotesis penelitian. Hipotesis pertama diterima, yaitu komitmen organisasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Abadi Puri Perkasa. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Stephen L. Fink (Sutanto, 1999) menunjukkan bahwa komitmen untuk bekerja, komitmen terhadap rekan kerja dan komitmen organisasional mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan. Komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang mempunyai komitmen organisasional yang tinggi akan berupaya untuk mempertahankan keanggotaannya di perusahaan (Robbins and Judge, 2008:134). Perusahaan tentunya hanya akan mempertahankan karyawan-karyawan yang berprestasi atau mempunyai kinerja seperti yang diinginkan oleh perusahaan. Karyawan yang ingin tetap berada di perusahaan akan berupaya untuk dapat mencapai prestasi yang diinginkan oleh perusahaan yang pada akhirnya berdampak pada baiknya kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini maka pihak perusahaan perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan.

Pembuktian atas hipotesis kedua menunjukkan bahwa usia dan status perkawinan member pengaruh yang berbeda dalam komitmen organisasional karyawan. Usia terkait dengan kesempatan kerja yang dimiliki karyawan. Semakin tua peluang kerja karyawan untuk diterima di perusahaan menjadi semakin kecil, sehingga karyawan yang telah berumur akan memiliki komitmen organisasional yang tinggi, berupaya untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Dyne and Graham (Ginting dan Agoessalim, 2011) yang menyatakan semakin tua karyawan, komitmen organisasionalnya akan semakin tinggi.

Status perkawinan juga menjadikan perbedaan pada komitmen organisasional karyawan. Karyawan yang sudah menikah akan memiliki komitmen organisasional yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang belum kawin. Hal ini disebabkan karena adanya tanggung jawab atas keluarga pada karyawan yang telah kawin yang menjadikan sebuah

pekerjaan menjadi sangat berharga, karena dengan pekerjaan seorang karyawan akan mendapatkan upah yang dapat digunakan untuk memenuhi tanggung jawabnya terhadap keluarganya. Kondisi ini sesuai dengan pendapat Robbins and Judge (2008:146) yang mengatakan bahwa perkawinan telah memaksa seorang untuk merasa bahwa pekerjaan adalah sesuatu yang sangat berharga sehingga orang tersebut akan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan ataupun perusahaan tempat bekerja.

Pembuktian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa status perkawinan telah menjadikan perbedaan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang telah kawin mempunyai kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang tidak kawin. Status perkawinan dapat mendorong terciptanya kinerja yang lebih tinggi karena karena perkawinan telah menimbulkan tanggung jawab yang lebih tinggi sehingga karyawan yang telah kawin terdorong untuk bekerja dengan baik agar mendapatkan imbal balik dari perusahaan berupa gaji ataupun insentif.

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pengolahan data dan analisa yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat diambil beberapa simpulan dan saran terkait dengan permasalahan antara lain: (1) komitmen organisasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) komitmen organisasional yang berpengaruh pada karakteristik individual yaitu usia dan status perkawinan, sementara itu jenis kelamin dan pengalaman kerja tidak berpengaruh. (3) Karakteristik individual yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah status perkawinan, sementara itu jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Pihak perusahaan perlu untuk terus melakukan upaya peningkatan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Perusahaan dapat melakukan evaluasi secara berkala untuk melihat komitmen organisasional karyawan dan memberikan penghargaan terhadap karyawan-karyawan yang mempunyai komitmen organisasional yang baik sehingga karyawan yang lain akan termotivasi untuk meningkatkan

komitmen organisasionalnya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang baik ini dapat dilihat dari beberapa indikator, antara lain:

- a. Mentaati peraturan perusahaan dengan senang hati.
- b. Menjalankan setiap tugas dari perusahaan atau atasan dengan senang hati.
- c. Merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan.

Ketiga kondisi di atas dapat dilihat dari ekspresi wajah serta perilaku karyawan dalam menaati peraturan perusahaan.

Upaya untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan, antara lain:

- a. Menciptakan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan sehingga karyawan akan melakukan perintah atasan dengan senang hati.
- b. Meningkatkan kepedulian perusahaan terhadap karyawan, terutama kesulitan yang dihadapi di lingkungan kerja sehingga karyawan merasa mendapatkan perhatian.

Karakteristik individual karyawan perlu mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan dalam rangka mencapai kinerja karyawan yang maksimal dan komitmen organisasional yang tinggi. Pihak perusahaan hendaknya mengutamakan karyawan yang menikah untuk bekerja di perusahaan, karena status perkawinan terbukti menyebabkan perbedaan yang signifikan dalam komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Sebagaimana disampaikan oleh Robbins & Judge (2008) menyatakan bahwa perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Karyawan yang telah menikah mempunyai tanggung jawab yang lebih besar yang harus dipenuhi sehingga perlu untuk bekerja dengan lebih keras yang akan meningkatkan kinerjanya. Sebuah pekerjaan tetap bagi karyawan menjadi berharga sehingga akan meningkatkan komitmen organisasionalnya.

Daftar Referensi

Ginting, P. dan Agoessalim, S. R. 2011. *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Angkasa Pura II Bandar Udara Polonia Medan*, Online, (<http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/22290>, diakses 11 Desember 2011).

- Ivancevich, J. M., Konopaske, R. dan Matteson, M. 2011. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kuncoro, M. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Meneliti Dan Menulis Tesis*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. dan Judge, T. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Diterjemahkan oleh Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Sambas, D. 2008. *Pengaruh Kompetensi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Staf di Unit Penunjang Medik Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan*. Tesis yang tidak dipublikasikan, Universitas Sumatera Utara.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Sutanto, E. M. 1999. The Relationship Between Employee Commitment and Job Performance. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 1 (1, September 1999): 47 – 55.
- Tobing, D. S. K. L. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 11 (1, Maret 2009): 31-37.
- Yuwono, S., Purwanto, Y. dan Kurniawan, A. 2006. Hubungan Antara Persepsi Manajemen Lini Terhadap *Turnover* di Manajemen Puncak Dengan Komitmen Organisasional. *JSB*, 11 (2, Agustus 2006): 181 – 188.